

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Inaptitude au travail du salarié suite à un accident du travail

En fonction des conséquences de votre accident de travail sur votre état de santé, le médecin du travail peut vous déclarer inapte, partiellement ou totalement, à reprendre votre emploi initial. Toutefois, il peut vous déclarer capable d'exercer d'autres fonctions dans l'entreprise adaptées à vos capacités physiques. Dans ce cas, sauf exception, votre employeur doit vous proposer un autre poste (on parle de reclassement). Nous vous présentons les informations à connaître.

Attention

Ne pas confondre l'inaptitude, qui est prononcée par le médecin du travail, et l'invalidité, qui est décidée par le médecin conseil de votre organisme de sécurité sociale (CPAM ou MSA).

Qui peut prendre l'initiative d'un rendez-vous avec le médecin du travail ?

En tant que salarié, vous pouvez demander de votre propre initiative un examen médical auprès de votre médecin du travail. Celui-ci peut être organisé pendant votre arrêt maladie.

L'employeur peut également être à l'initiative de cette démarche.

Comment est reconnue l'inaptitude du salarié ?

Procédure préalable

Votre inaptitude est obligatoirement établie par le **médecin du travail de l'entreprise**, et non par votre médecin traitant.

Le médecin du travail va étudier votre état de santé (physique et/ou mental) pour déterminer si vous pouvez reprendre totalement ou en partie votre emploi. Si tel n'est pas le cas, il pourra vous déclarer inapte.

Avant de rendre un avis d'inaptitude, le médecin du travail doit respecter les étapes suivantes :

Réaliser un examen médical et éventuellement des examens complémentaires

Réaliser une étude du poste (c'est-à-dire s'assurer que vos conditions de travail soient en adéquation avec votre état de santé)

Réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement (avec indication de la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée)

Échanger avec l'employeur pour connaître ses observations et lui faire part de ses propositions sur un éventuel changement de poste

Le médecin du travail peut demander des examens complémentaires et réaliser un 2ème examen médical, au plus tard 15 jours après le premier examen.

Après ces étapes, le médecin du travail peut vous déclarer inapte à votre poste s'il constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que votre état de santé justifie un changement de poste.

Avis d'inaptitude

Si le médecin du travail vous déclare inapte à votre poste, il doit rédiger un avis d'inaptitude et vous en transmettre un exemplaire.

L'avis d'inaptitude comporte des conclusions écrites et des indications concernant votre reclassement.

Le médecin du travail peut mentionner dans l'avis d'inaptitude l'un des points suivants :

Tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable pour votre santé

Votre état de santé rend impossible tout reclassement dans un emploi

L'employeur doit prendre en compte l'avis et les indications ou propositions du médecin du travail.

S'il refuse, il vous adresse par écrit les raisons de son opposition. Il les communique également au médecin du travail.

Recours

Vous (ou votre employeur) pouvez contester la décision rendue par le médecin du travail devant le conseil de prud'hommes dans un délai de 15 jours suivant la notification de l'avis d'inaptitude.

Le conseil de prud'hommes peut consulter le médecin-inspecteur du travail.

Où s'adresser ?

Conseil de prud'hommes

Comment le salarié est-il reclassé ?

Obligation de reclassement

Lorsque le médecin du travail vous a déclaré inapte à reprendre votre emploi d'origine, votre employeur doit vous proposer un autre emploi correspondant à vos capacités.

Toutefois, votre employeur est dispensé de rechercher un poste pour vous reclasser si l'avis d'inaptitude mentionne l'un des points suivants :

Votre maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable pour votre santé

Votre état de santé vous rend inapte à toute activité professionnelle

Caractéristiques de l'emploi proposé

La proposition de votre employeur doit prendre en compte, après avis du comité social et économique (CSE), les éléments suivants :

Conclusions écrites du médecin du travail

Indications qu'il a formulées sur vos capacités à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise

Le médecin du travail se prononce également sur votre possibilité de suivre une formation pour occuper un emploi adapté.

L'emploi proposé doit s'approcher le plus possible de l'emploi que vous occupiez avant votre arrêt de travail.

Votre employeur met en œuvre, si nécessaire, des mesures telles que l'aménagement, l'adaptation ou la transformation de postes existants ou l'aménagement du temps de travail.

Le reclassement doit être recherché parmi les emplois disponibles dans l'entreprise (tous établissements et tous secteurs confondus).

Si l'entreprise appartient à un groupe, le reclassement doit aussi être recherché parmi les entreprises situées en France dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer un échange de tout ou partie du personnel.

Si votre employeur est dans l'impossibilité de vous proposer un autre emploi, il doit vous faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

Vous êtes **libre de refuser** l'emploi proposé.

Délai

Aucun délai minimal ou maximal légal n'est imposé à votre employeur pour remplir son obligation de reclassement.

Quelle rémunération est perçue par le salarié pendant la période de reclassement ?

L'employeur n'a pas à vous rémunérer au cours du 1^{er} mois de recherche d'un emploi. Toutefois, des dispositions conventionnelles contraires peuvent le prévoir.

Vous avez droit au versement par la CPAM ou par la MSA d'une indemnité temporaire d'inaptitude (ITI). Son montant est égal au montant des indemnités journalières versées pendant votre arrêt de travail ayant précédé l'avis d'inaptitude.

Si vous percevez une rente liée à votre accident du travail, le montant mensuel de la rente est déduit de l'ITI.

Pour demander l'ITI, le médecin du travail vous remet un formulaire à 3 volets :

1 volet à adresser sans délai à votre organisme de Sécurité sociale (volet 1)

1 volet à remettre à votre employeur (volet 3)

1 volet à conserver (volet 2)

Où s'adresser ?

Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM)

Où s'adresser ?

Mutualité sociale agricole (MSA)

Sur ce formulaire, vous devez attester sur l'honneur que vous ne percevez aucune rémunération liée à votre activité salariée pendant la durée de versement de l'indemnité. En effet, le versement de l'ITI n'est pas cumulable avec votre rémunération.

L'ITI est versée, sans délai de carence, à partir du lendemain de la déclaration d'inaptitude. Elle est versée jusqu'à la date de votre reclassement ou licenciement mais au maximum pendant 1 mois.

Passé ce délai, si vous n'êtes ni reclassé, ni licencié, votre employeur doit vous verser le salaire correspondant à l'emploi que vous occupiez avant votre inaptitude.

À noter

si vous travaillez pour plusieurs employeurs, l'indemnité n'est versée que pour le poste de travail pour lequel vous êtes reconnu inapte.

Que se passe-t-il en cas de rupture du contrat alors le salarié a été déclaré inapte ?

Vous pouvez être licencié pour inaptitude dans l'un des cas suivants :

Vous avez refusé l'emploi que votre employeur vous a proposé

Votre employeur justifie de l'impossibilité de vous proposer un emploi

L'avis mentionne que votre maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable pour votre santé

L'avis mentionne que votre état de santé rend impossible tout reclassement dans un emploi

Une fois le licenciement prononcé, vous avez droit sous certaines conditions, à des indemnités liée à la rupture de votre contrat. Celles-ci diffèrent selon que votre inaptitude soit d'origine professionnelle ou non (accident ou maladie de la vie courante).

Votre CDD peut être rompu de manière anticipée si l'une des conditions suivantes est remplie :

Vous avez refusé l'emploi que votre employeur vous a proposé

Votre employeur justifie de l'impossibilité de vous proposer un emploi

L'avis mentionne que votre maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable pour votre santé

L'avis mentionne que votre état de santé rend impossible tout reclassement dans un emploi

Une fois la rupture de votre contrat prononcée, vous avez droit sous certaines conditions, à des indemnités liée à cette rupture. Celles-ci diffèrent selon que votre inaptitude soit d'origine professionnelle ou non (accident ou maladie de la vie courante).

Maladie ou accident du travail dans le secteur privé

Arrêt maladie

Démarches à effectuer

Indemnités journalières versées au salarié

Reprise du travail

Inaptitude du salarié

Accident du travail

Démarches à effectuer

Indemnités journalières pendant l'arrêt de travail

Indemnisation en cas d'incapacité permanente

Reprise du travail

Inaptitude du salarié

Maladie professionnelle

Démarches à effectuer

Indemnités journalières pendant l'arrêt de travail

Indemnisation en cas d'incapacité permanente

Reprise du travail

Inaptitude du salarié

Questions – Réponses

- Impôt sur le revenu – Comment sont imposées les indemnités d'arrêt de travail ?
- L'employeur peut-il rompre de façon anticipée le CDD d'un salarié déclaré inapte ?
- Le salarié touche-t-il des indemnités en cas de licenciement pour inaptitude physique ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- Inaptitude au travail du salarié suite à une maladie professionnelle
- Inaptitude au travail d'un salarié après un arrêt maladie

Où s'informer ?

- Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM)
- Si vous dépendez du régime agricole :
Mutualité sociale agricole (MSA)

Services en ligne

- Demande d'indemnité temporaire d'inaptitude
Formulaire

Textes de référence



- Code du travail : articles L4624-10 à L4624-21
Reconnaissance de l'inaptitude par le médecin du travail : article L4624-4
- Code du travail : articles L1226-10 à L1226-12
Obligation de reclassement, rupture du contrat
- Code du travail : articles L1226-18 à L1226-22
Salarié en CDD
- Code du travail : articles R4624-42 à R4624-44
Reconnaissance de l'inaptitude
- Code du travail : articles R4624-45 à R4624-45-2
Contestation de l'avis d'inaptitude
- Code de la sécurité sociale : articles D433-1 à D433-8
Indemnité temporaire d'inaptitude (Iti)
- Circulaire du 1er juillet 2010 relative à l'indemnisation du salarié déclaré inapte suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle



URL de la page : <https://www.luberonmontsdevaucluse.fr/service-public/particuliers/?xml=F15341>